



Les déterminants de la transition vers l'emploi stable dans les services à la personne

Marc-Arthur Diaye, Salah Ould Younes

► To cite this version:

Marc-Arthur Diaye, Salah Ould Younes. Les déterminants de la transition vers l'emploi stable dans les services à la personne. 2014. halshs-01113250

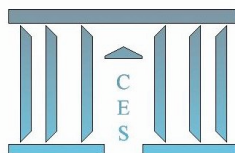
HAL Id: halshs-01113250

<https://shs.hal.science/halshs-01113250>

Submitted on 4 Feb 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**Les déterminants de la transition vers l'emploi stable
dans les services à la personne**

Marc-Arthur DIAYE, Salah OULD YOUNES

2014.74



Les déterminants de la transition vers l'emploi stable dans les services à la personne

Marc-Arthur Diaye
Université d'Evry Val d'Essonne (EPEE)
marc-arthur.diaye@univ-evry.fr

Salah Ould Younes
Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne (CES).
Salah.Ould-Younes@malix.univ-paris1.fr

Résumé

Le secteur des services à la personne en France se caractérise principalement par des emplois à temps partiel (souvent « subi », même lorsqu'ils sont proposés sous un contrat à durée indéterminée), des contrats temporaires et la multi-activité (plusieurs emplois pour un même employeur ou plusieurs employeurs d'un même salarié). La situation de ces salariés n'obéit donc pas à une simple structure duale qui oppose les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée limitée. Cela peut-il expliquer pourquoi, alors que le secteur des services à la personne est pourvoyeur d'un nombre important et grandissant d'emplois, il peine à recruter ? Cette étude a un double objectif : (a) apporter un éclairage sur les déterminants de la mobilité des salariés des services à la personne vers l'emploi stable ou vers une situation précaire, lorsqu'ils sont embauchés initialement en contrats temporaires ; (b) analyser leurs trajectoires sur le marché du travail.

Mots-clés : Conditions de travail, contrats temporaires, modèles de durée, qualité de l'emploi, services à la personne.

Abstract

Household services in France are characterized by involuntary part-time jobs (even in permanent contracts), fixed-term contracts and multi-activity. The situation of these employees therefore does not obey a simple dual structure where permanent contracts (CDI) oppose short-term contracts. This structure may explain why, while this sector is a provider of large and growing number of jobs, employers struggles to recruit personnel. Our contribution is twofold: first, we shed light on the determinants of employee mobility services to towards either stable employment or to precarity for those initially hired on temporary contracts; second, we analyze the trajectories of these employees in the labor market. We estimate a proportional hazard model (Cox model) on the French Labor Force Survey (2003-2011), which provides detailed information on these employees' transitions.

Keywords: Working conditions, temporary contracts, duration models, quality of employment, household services.

Classification JEL : J28, J60, J64, J81

Nous remercions les participants du 54^e congrès de la Société Canadienne de Science Economique (Ottawa, 14-16 mai 2014).

1. Introduction

Les conditions de travail des salariés des services à la personne (SAP) en France constituent l'une des préoccupations de ce secteur. Ce dernier se caractérise principalement par des emplois à temps partiel (souvent « subi », même lorsqu'ils sont proposés sous un contrat à durée indéterminée), des contrats temporaires et la multi-activité (plusieurs emplois pour un même employeur ou plusieurs employeurs d'un même salarié).

Le nombre de salariés dans les services à la personne a beaucoup augmenté depuis 2006, après le lancement d'un plan de soutien aux services à la personne d'une grande ampleur, dit le plan Borloo de développement des services à la personne (annexe1), même si les décomptes d'effectifs salariés sont variables selon la période de l'année considérée. En effet, la nature ponctuelle et temporaire du recours à certains services à la personne (gardes d'enfants, emplois dits occasionnels...) engendre un fort renouvellement des employeurs et des salariés dans le secteur. Notons qu'une part importante de ces emplois est devenue « visible » grâce aux nombreuses mesures de ce plan qui ont encouragé la déclaration de ces salariés et appuyé la forte augmentation du nombre d'entreprises privées dans ce secteur (le dispositif du Cesu qui facilite l'embauche de salariés, l'encouragement des embauches de salariés dans les entreprises privées, etc.).

Malgré le fait que ce plan de soutien aux services à la personne a été mis en place en France, pour répondre aussi aux besoins croissants de services à la personne et encourager le recrutement de salariés dans ce secteur, le statut des salariés sur le marché du travail et leurs trajectoires n'ont été que très marginalement étudiés. Notre objectif est d'essayer de combler cette lacune en examinant les différentes transitions professionnelles de ces salariés entre les emplois temporaires (instables) et les autres issues sur le marché du travail (emplois stables, maintien en emploi temporaire ou transitions vers d'autres statuts précaires sur le marché du travail. Dans ce cadre, nous examinons les déterminants du passage des salariés des services à la personne d'un contrat temporaire vers un emploi stable ou vers une autre situation sur le marché du travail.

La situation du statut des salariés des SAP sur le marché du travail très diverse, elle n'obéit pas à une simple structure duale qui oppose les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée limitée. En effet, les emplois dans les SAP se caractérisent par la précarité

des salariés qui les occupent. Ces derniers sont plus âgés et peu diplômés. Une partie non négligeable des salariés des SAP occupe des emplois en CDI mais à temps partiel dont ce temps est, dans beaucoup de cas, « subi ». Ainsi, plusieurs salariés se voient dans l'obligation d'accepter cette situation précaire en espérant qu'elle leur permettra de transiter vers un contrat à durée indéterminée correspondant à leur choix (à temps plein). Par ailleurs, un grand nombre de salariés sont multi-actifs. Selon la Dares (Colin, 2012), 55 % des salariés avec une profession de services à la personne possèdent un seul employeur, 11 % ont plusieurs employeurs dont un principal et 34 % plusieurs employeurs mais sans employeur principal.

La contribution de notre article est d'apporter, à partir des données individuelles longitudinales de l'enquête Emploi en continu de l'Insee (2003-2011), un éclairage sur les déterminants de la mobilité des salariés des services à la personne vers l'emploi stable ou vers une situation précaire, lorsque ces salariés sont embauchés initialement en contrats temporaires. Notre travail se situe dans la continuité d'autres travaux utilisant le même type de données mais portant soit sur l'ensemble des salariés ou soit sur un champ spécifique. Par exemple Aeberhardt et Marbot (2010) d'une part et Amossé (2010) d'autre part, à partir de l'enquête Emploi de 1981 à 2009 (tout secteur confondu), constatent sur la période d'étude une hausse de la mobilité accompagnée d'une proportion toujours plus élevée de transitions par le chômage. D'autres travaux (Blasco et Givord, 2010 ; Givord et Wilner 2009 ; Junod, 2006) se sont penchés sur les liens entre les contrats temporaires et la stabilité de l'emploi, notamment sur les transitions entre ces emplois et le chômage ou les contrats à durée indéterminée.

Notre article est organisé comme suit. La section 2 décrit les données qui sont mobilisées, la construction de l'échantillon des données des services à la personne, ainsi que les principales grandeurs utilisées dans l'analyse économétrique (stabilité de l'emploi, entrée dans un état, multi-activité). Nous présentons dans la section 3 les statistiques descriptives concernant les transitions entre les différents statuts sur le marché du travail, tandis que la section 4 est consacrée à l'analyse économétrique des transitions entre emplois temporaires et les autres situations d'emploi sur le marché du travail pour ces salariés. Les modèles de durée nous semblent adaptés pour traiter notre problème, puisqu'ils intègrent dans l'analyse à la fois les épisodes complets et les épisodes incomplets (dits « censurés à droite »), c'est-à-dire dont nous n'observons pas les issues finales. Un modèle de type Cox à hasards proportionnels est mobilisé et une analyse des résultats des estimations qui en sont issues est présentée. Des

estimations séparées sont réalisées d'une part sur les deux périodes, avant et après le lancement du plan Borloo et d'autre part pour les salariés mono-actifs et multi-actifs. Enfin la section 5 conclut.

2. Les données et les principales grandeurs utilisées dans l'analyse économétrique

2.1 La base de données et la construction de l'échantillon

La base de données utilisée est l'enquête emploi en continu sur la période qui va du premier trimestre 2003 au dernier trimestre 2011 (couvrant d'important changement dans le secteur des services à la personne). Cette enquête, menée chaque trimestre, auprès de 75 000 personnes environ, soit un taux de sondage de $1 = 600^e$. A partir de 2003, la collecte est réalisée tout au long de l'année et permet des évaluations trimestrielles de l'emploi et du chômage. Chaque personne est interrogée en principe six trimestres consécutifs et l'échantillon est renouvelé par sixième chaque trimestre : par visite pour la première et dernière interrogation et par téléphone pour les autres entretiens. Son questionnaire qui n'avait pas changé depuis 1990, a été modifié afin de rendre l'enquête emploi plus comparable avec les enquêtes équivalentes réalisées dans les autres pays européens. Il y a trois nouveautés majeures : enrichissement de la description de l'emploi pour mieux tenir compte de la multi-activité (3 employeurs et 3 professions), meilleure prise en compte de la diversité des horaires de travail, questionnement sur les revenus annuels du travail des non-salariés et les allocations. Cette enquête fournit des informations détaillées sur les personnes interrogées, sur leur situation professionnelle et leur emploi éventuel.

Le fait que les données soient trimestrielles est particulièrement utile pour étudier les contrats des services à la personne. Car en effet ceux-ci se caractérisent par des durées courtes, voire très courtes. Un autre avantage des enquêtes emploi en continu est de réduire les limites que comportaient les interrogations des anciennes enquêtes emploi annuelles avant 2003, où il existait des types d'interrogation faisant appel à la mémoire des personnes enquêtées. En revanche, un des inconvénients de l'enquête emploi en continu sont les biais probables liés à l'attrition. Pour un individu donné, sa non-réponse croît avec le nombre de fois qu'il sera interrogé. Le biais peut provenir du fait que le taux de non réponse soit aussi lié aux déterminants de la mobilité professionnelle.

Il est possible d'isoler dans l'enquête emploi (voir l'annexe 2) des champs proches des services à la personne (Colin, 2012), à partir de :

- la profession principale exercée durant la semaine de référence ;
- la nature de l'employeur lié à la profession principale (particulier, Etat, collectivité locale, hôpital public, entreprise publique, entreprise privée ou association), combinées éventuellement avec le secteur d'activité.

Au total l'échantillon retenu compte 17 179 observations (dont 15 860 ont été interrogés pour la première fois sur cette période), tous rangs d'interrogation confondus, du 1^{er} trimestre 2003 au 4^e trimestre 2011. Cet échantillon est composé d'individus ayant travaillé au moins une fois dans le secteur des SAP pendant leur période d'observation.

2.2 Les principales grandeurs utilisées dans l'analyse économétrique

2.2.1 Mesurer la stabilité de l'emploi

Nous analysons l'évolution des emplois *instables*, définis à partir de cet échantillon, avant et après le lancement du plan Borloo (en 2006). Sans entrer plus avant dans les débats sur la définition du concept de « l'instabilité de l'emploi » (Amossé, 2010; Givord et Maurin, 2004 ; Junod 2006, L'Horty, 2004), nous nous centrons sur la caractérisation de l'instabilité à partir des conditions de travail des salariés, en utilisant l'occupation d'un emploi (ou non), le type de contrat de travail et, lorsque ce dernier est un contrat CDI, le caractère « subi » ou « non subi » du temps partiel. La notion d'emploi « stable » retenue dans notre article est, soit celui d'un contrat CDI et à temps complet ou d'un CDI à temps partiel, lorsqu'il n'est pas « subi », ou le statut de fonctionnaire. En effet, si la plupart des salariés dans les SAP sont en contrat CDI, le salarié « subit », souvent, le temps partiel et rend ainsi difficile, pour lui, l'option de travailler plus d'heures dans le même emploi (ou même contrat). Ce qui peut maintenir le salarié en question dans un faible niveau de rémunération. En somme, nous considérons qu'un contrat est « stable » lorsque le salarié ne déclare pas « subir » le temps partiel à l'occasion de son embauche en CDI.

2.2.2 Déterminer la durée d'un état sur marché du travail

Par ailleurs, dans l'étude de la mobilité à partir de l'enquête emploi, deux moyens peuvent être utilisés pour déterminer les entrées : l'ancienneté et la durée du contrat (Picart 2014). Seuls les contrats CDD disposent à la fois de l'ancienneté et de la durée du contrat. Prendre l'ancienneté comme solution alternative sur toute la période peut, néanmoins, masquer des situations où un salarié est embauché régulièrement par le même employeur en CDD. Il vaut

mieux privilégier la durée du contrat dans cette situation afin de comptabiliser toutes les embauches des personnes embauchées plusieurs fois de suite en CDD sur un même poste. C'est cette variable que nous retenons dans notre étude, même si elle peut présenter une limite qui vient du fait que la durée du contrat ne reflète pas, toujours, la durée réelle écoulée dans un état avant basculer vers un autre état sur le marché du travail¹.

2.2.3 Caractériser la multi-activité

Enfin l'enquête emploi permet d'aborder la multi-activité (voir l'annexe 3) avec deux approches : la multi-activité peut être comprise comme le fait d'avoir plusieurs employeurs pour la même profession principale (au cours de la semaine de référence) ou comme le fait d'avoir une autre profession en dehors de la profession principale (au cours de la semaine de référence). Les notions de multi-activité et de temps partiel ne se recouvrent pas forcément : si un salarié ayant de nombreux employeurs est à temps partiel chez chacun d'entre eux, il peut néanmoins être à temps complet une fois cumulées les diverses durées du travail.

3. Statistiques descriptives

3.1 Les transitions entre les différents statuts du marché du travail : emploi permanent stable, CDI temps partiel « subi », contrat court et hors emploi

Lorsqu'ils ont été interrogés la première fois, l'âge moyen des salariés des services à la personne de notre échantillon est de 43 ans (tableau 1). Près de neuf salariés sur dix sont des femmes. Plus de la moitié de notre échantillon n'a aucun diplôme. Cette proportion est, cependant, de près de six salariés sur dix au sein des salariés employés en CDI à temps partiel « subi ». Un tiers des salariés de notre échantillon a changé de situation d'emploi par rapport à la première interrogation. Ce sont les salariés qui étaient hors emploi et ceux ayant un emploi temporaire à leur première interrogation, qui ont connu le plus de transitions. Elles sont de 38 % et 63 %, respectivement. La catégorie de salariés de SAP qui est en emploi stable (CDI stables ou fonctionnaires), présente la proportion la plus faible de transitions avec 21 % des salariés.

¹ Dans l'enquête emploi, les variables sur le début de contrat CDD n'ont été introduites qu'en 2007. La limite pour notre étude vient du fait que cette variable n'est pas disponible pour la période précédant le lancement du plan Borloo de développement des services à la personne (avant 2006).

3.2 Les changements de la qualité de l'emploi entre le début et la fin de la période d'observation des salariés

A leur dernière interrogation, seuls 53,6 % des salariés sont en emploi permanent stable dans leur emploi principal (CDI stables ou fonctionnaires), 15,6 % sont en contrat CDI à temps partiel « subi » et 18,3 % hors emploi (tableau 1). Ces derniers représentent les personnes ayant exercé au moins une fois un métier de service à la personne entre leur première et leur dernière interrogation. Le suivi de l'évolution de la situation des salariés des services à la personne sur le marché du travail entre le début et la fin de leur interrogation montre que les transitions se sont faites principalement vers les situations d'emploi instables. En effet, la part de l'emploi permanent est restée globalement stable (+0,2 points). Si la part des salariés ayant déclaré initialement être « hors emploi » a baissé de près de 3 points, les contrats temporaires ont augmenté de près de 2 points et les CDI à temps partiel « subi » de 1 point.

Ces changements cachent des mouvements sur le marché du travail assez importants. Ainsi, les 19,5 % de salariés des services à la personne occupant un emploi temporaire à leur première interrogation se retrouvent « hors emploi » à la dernière interrogation, 10,5 % d'entre eux occupent un emploi permanent, 65 % sont toujours en emploi court. Près de 16 % des salariés ayant été en emploi stable ont perdu ce statut : 8,8 % sont hors emploi, 5,5 % passent en CDI à temps partiel « subi » et 1,6 % en emploi temporaire.

Les salariés en « hors emploi » en début d'interrogation sont plus souvent en emploi stable à la fin de leur interrogation que ceux ayant déclaré initialement être en « contrat temporaire » : 22 % d'entre eux ont pu accéder à un emploi stable (en CDI stable ou fonctionnaire) contre seulement 10,5 % des détenteurs de contrats temporaires. Les salariés occupant un emploi temporaire en début d'interrogation présentent un profil, avant leur interrogation, plus proche de celui des salariés ayant déclaré être en « hors emploi » que du profil des salariés ayant un emploi stable. D'une part, si 47 % d'entre eux n'ont pas de diplôme, ils comptent 22 % de personnes qui détiennent au moins le diplôme du bac (contre 15 % des emplois permanents stables et 11 % des CDI à temps partiel « subi »). Les salariés en « hors emploi » sont près de 27 % à avoir atteint le niveau bac ou plus. D'autre part, les salariés en emploi temporaire sont plus jeunes, leur âge moyen est 39 ans, contre 45 ans pour les emplois permanents stables. Par ailleurs, le profil des salariés en emploi temporaire en termes de transitions sur le marché du travail depuis leur première interrogation, est plus proche de celui des CDI à temps partiel

« subi ». Ainsi, près de quatre sur dix d'entre eux ont connu au moins une transition, près de 14 % ont vécu deux transitions ou plus sur la période de leur observation. La catégorie de salariés s'est déclarée, au début, être en « hors emploi » est celle qui a connu le plus d'épisodes avec 63,5 % des changements de situation d'emploi.

Tableau 1 : Composition de l'échantillon à la première interrogation

	Ensemble	Selon la situation à la première interrogation			
		CDI ou fonctionnaires	CDI temps partiel subi	Contrats temporaires	Hors emploi
Nombre d'individus en %	100	53,4	14,6	10,9	21,1
Femmes (%)	88,0	90,2	96,6	82,4	79,0
Age moyen	42,9	45,5	44,8	38,7	37,1
Diplôme (en %)					
Non diplômés	51,3	51,7	59,5	47,2	46,9
CAP, BEP, Brevet prof. et tech.	30,7	33,1	29,1	30,5	25,5
Bac professionnel et techno.	4,9	4,3	3,7	6,9	6,4
Bac général	6,8	5,7	4,1	7,7	11,5
Paramédical et social (niveau bac+2)	0,5	0,6	0,2	0,6	0,5
Autres Bac+2	2,7	2,6	1,7	3,2	3,8
Licence	1,3	1,0	0,7	2,2	2,4
Maîtrise	0,6	0,5	0,5	0,4	1,3
Ecole de commerce niveau Lic. et sup.	0,3	0,2	0,2	0,6	0,6
Troisième cycle	0,6	0,4	0,3	0,8	1,2
Nombre de transitions					
Aucune transition	66,2	78,9	62,6	62,0	36,5
1 transition	22,5	15,0	25,7	24,2	39,9
2 transitions	8,4	4,8	9,1	9,5	17,2
3 transitions	2,3	1,0	1,8	3,6	5,2
4 transitions	0,5	0,2	0,6	0,6	1,1
5 transitions ou plus	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2
Situation à la dernière interrogation					
Hors emploi	18,3	8,8	10,5	19,5	46,9
Contrats temporaires	12,4	1,6	3,2	65,0	19,2
CDI temps partiel subi	15,6	5,5	66,7	5,0	11,6
CDI ou fonctionnaires	53,6	84,1	19,6	10,5	22,3

Lecture : 19,5 % des salariés des services à la personne occupant un emploi temporaire à leur première interrogation se retrouvent hors emploi à la dernière interrogation, 10,5 % d'entre eux occupent un emploi permanent, 65 % sont toujours en emploi court.

Champ : Salariés des services à la personne dont la première interrogation a commencé entre le T1 2003 au T4 2011 et suivis sur cette période.

Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, Insee.

Pour comprendre ces changements, nous analysons les trajectoires à travers le nombre d'épisodes connus pour ces salariés des SAP sur la période de leur observation et selon leurs caractéristiques observables (tableau 2). Un tiers des salariés a changé de situation professionnelle au moins une fois entre le début et la fin de leur observation. Les hommes et les femmes ont des proportions, en nombre d'épisodes d'emploi sur le marché du travail,

presque identiques. Le nombre de transitions sur la période d'observation décroît avec l'âge. Le niveau de diplôme n'a pas un impact net sur la mobilité des salariés des SAP. Plus de 89 % des salariés avec un diplôme de baccalauréat général sont restés dans le même état entre le début et la fin de leur interrogation, tandis qu'un tiers des non diplômés ont subi au moins trois transitions pendant la période de leur observation. En moyenne, quatre salariés ayant un diplôme supérieur au bac sur dix ont vécu au moins un changement de situation professionnelle durant leur période d'observation. L'instabilité va de pair avec la mobilité. Les salariés « hors emploi » ou en emploi temporaire en début d'interrogation sont plus mobiles que ceux en CDI à temps partiel « subi » ou en CDI permanent stables : 13,8 % des occupants d'emploi temporaire ont changé au moins deux fois de situation professionnelle, contre 6,1 % des salariés en emploi permanent stable à la première interrogation.

Tableau 2 : Transitions sur le marché du travail sur la période d'observations des salariés de SAP

	Nombre de transitions					
	Aucune transition	1	2	3	4	5 ou plus
Femmes (%)	66,2	22,7	8,4	2,2	0,5	0,1
Hommes (%)	66,3	21,1	8,6	3,1	0,8	0,1
Age moyen	43,8	42,0	39,8	39,3	39,9	38,3
Diplôme (en %)						
Non diplômés	66,4	23,0	8,0	2,1	0,5	0,0
CAP, BEP, Brevet prof. et tech.	67,3	21,3	8,5	2,3	0,5	0,0
Bac professionnel et techno.	62,1	23,6	10,4	3,2	0,4	0,4
Bac général	89,6	24,0	11,8	3,5	0,6	0,1
Paramédical et social (niveau bac+2)	73,6	17,2	6,9	1,1	1,1	0,0
Autres Bac+2	63,0	22,5	11,1	2,3	1,2	0,0
Licence	63,2	22,6	10,4	3,8	0,0	0,0
Maîtrise	63,4	21,8	10,9	3,0	1,0	0,0
Ecole de commerce niveau Lic. et sup.	56,6	22,6	17,0	1,9	1,9	0,0
Troisième cycle	60,2	28,0	9,7	1,1	0,0	1,1
Situation à la première interrogation						
Hors emploi	36,5	39,9	17,2	5,2	1,1	0,2
Contrats temporaires	62,0	24,2	9,5	3,6	0,6	0,1
CDI temps partiel subi	62,6	25,7	9,1	1,8	0,6	0,0
CDI ou fonctionnaires	78,9	15,0	4,8	1,0	0,2	0,0

Lecture : 8,5 % des salariés des services à la personne ayant déclaré détenir un CAP, BEP, Brevet professionnel et technique à leur première interrogation ont vécu 3 transitions à leur dernière interrogation, 21,3 % d'entre eux ont connu une seule transition et 67,3 % aucune transition.

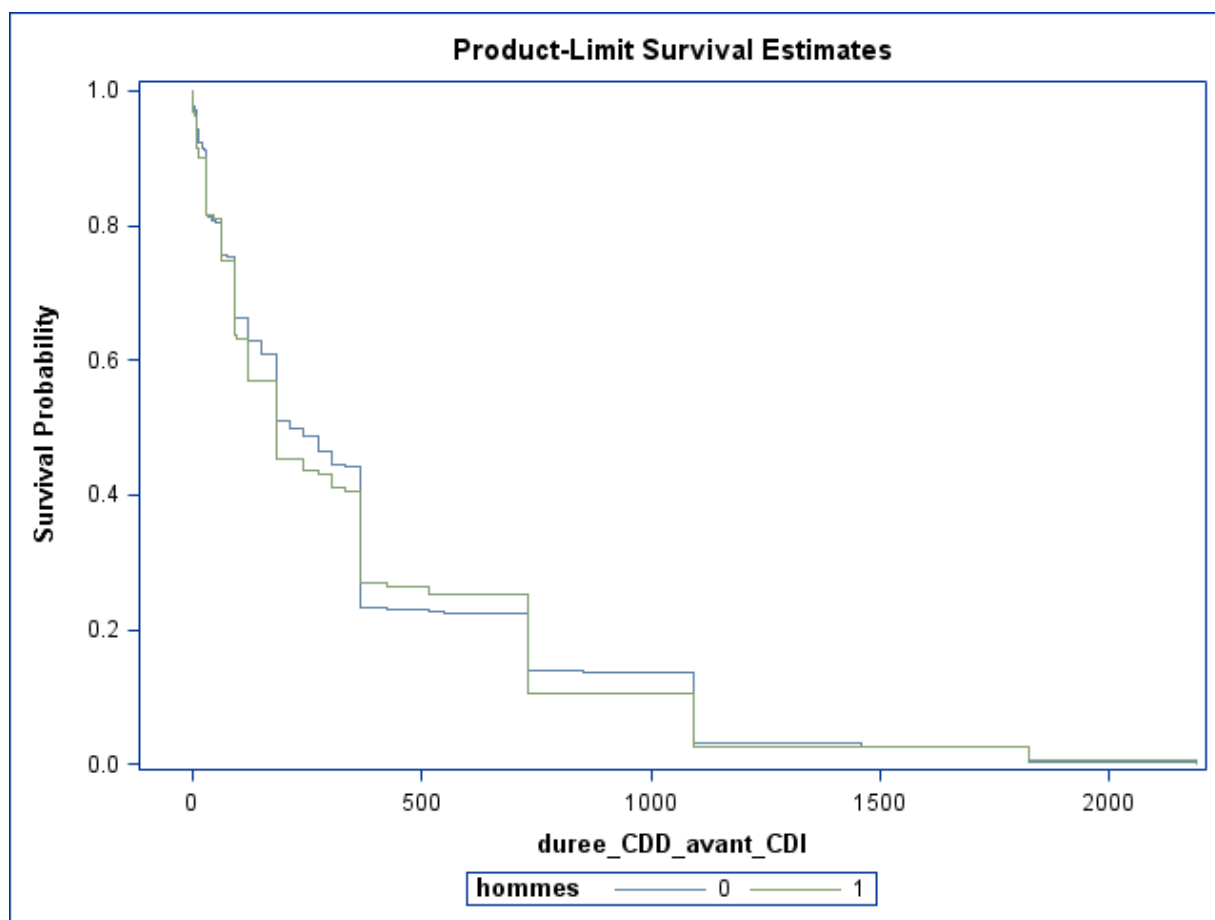
Champ : Salariés des services à la personne dont la première interrogation a commencé entre le T1 2003 au T4 2011 et suivis sur cette période.

Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, Insee.

3.3 L'accès à l'emploi stable selon les caractéristiques des salariés

A priori, les femmes salariées travaillant ou ayant travaillé dans les services à la personne retrouvent plus rapidement que les hommes un contrat stable (graphique 1). L'analyse du passage de l'emploi temporaire à l'emploi stable des salariés des services à la personne ayant vécu cet épisode, selon leur situation d'emploi précédente met en évidence un lien du parcours passé sur le marché du travail. Le passage des salariés d'un emploi temporaire à un emploi stable est plus rapide lorsque le salarié occupait un emploi temporaire plutôt qu'un CDI à temps partiel « subi » ou « non subi » ou en ayant été hors emploi (graphique 3). Sans surprise, les personnes en contrat temporaire ayant été hors emploi à l'épisode précédent retrouvent plus difficilement un emploi stable. En revanche, ceux qui sont en contrat temporaire qui étaient en CDI à temps partiel « subi » à l'épisode précédent accèdent moins rapidement que les CDD à un emploi stable. Bien entendu, il n'est pas possible à ce niveau de l'analyse, de tirer des conclusions sur l'effet du parcours précédent sur la trajectoire future.

Graphique 1 : Durée de l'emploi temporaire avant un contrat stable (CDI ou fonctionnaires) - Estimateur de Kaplan-Meier.

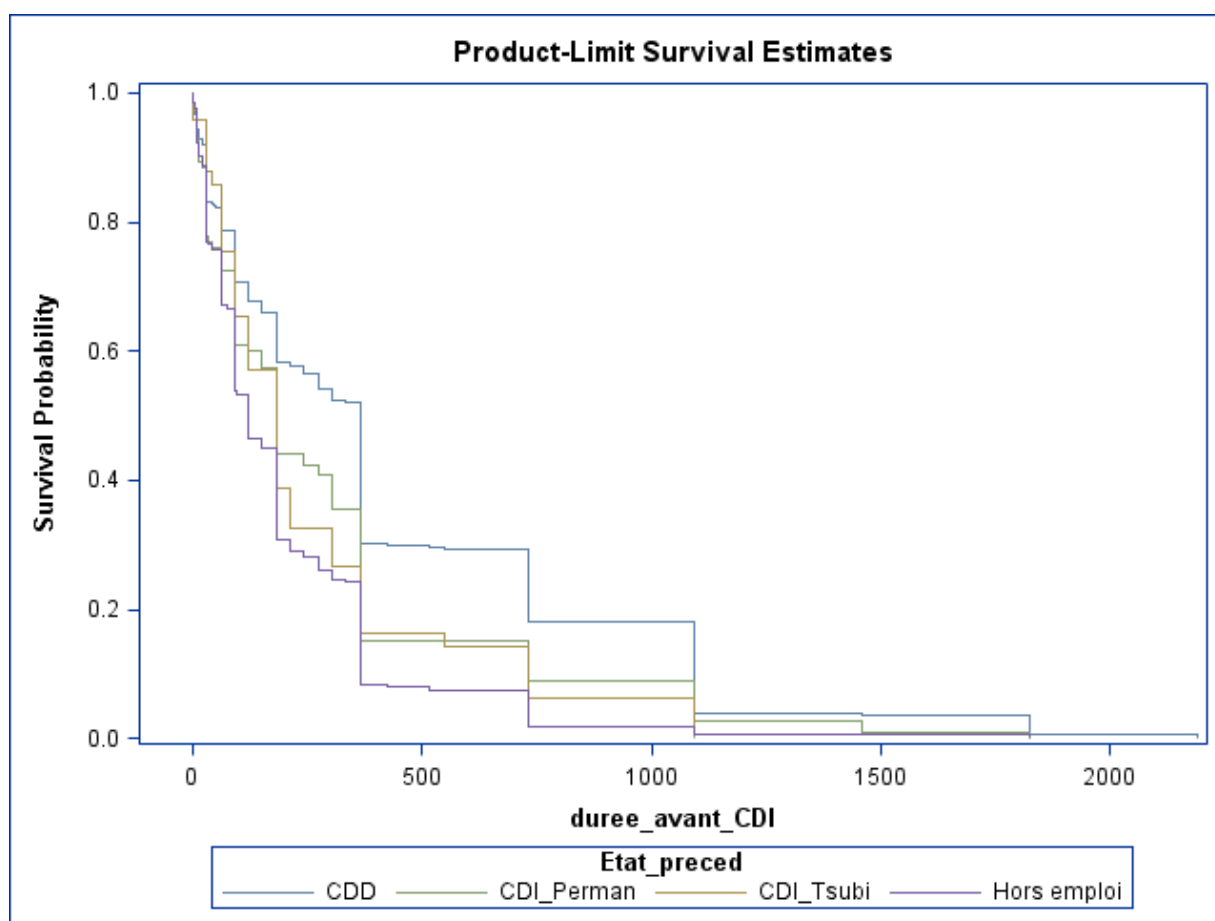


Lecture : Estimation non paramétrique de la fonction de survie dans l'emploi temporaire jusqu'à une transition vers un emploi stable. 45 % des femmes ayant survécu en emploi temporaire pendant 300 jours obtiennent un emploi stable (CDI ou fonctionnaires) juste après. Test du log-rank d'égalité des fonctions de survie dans l'emploi temporaire : par sexe $\chi^2 = 5,6$; soit rejet de l'homogénéité des strates pour un test à 5 %.

Champ : Episodes d'emploi temporaires réalisés par les individus dont la première interrogation intervient en la T12003 et le T4 2011 ayant déclaré travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : EEC 2003-2011, Insee.

Graphique 2 : Durée de l'emploi temporaire avant un contrat stable (CDI stable ou fonctionnaire) selon la situation d'emploi occupée précédemment. - Estimateur de Kaplan-Meier.



Lecture : Estimation non paramétrique de la fonction de survie dans l'emploi temporaire jusqu'à une transition vers un emploi stable. 25 % des individus en emploi temporaire depuis 300 jours (soit 10 mois) et qui étaient en hors emploi lors de l'épisode précédent obtiennent un emploi stable (CDI ou fonctionnaires) juste après. Test du log-rank d'égalité des fonctions de survie dans l'emploi temporaire : par sexe $\chi^2 = 91,5$; soit rejet de l'homogénéité des strates pour un test à 5 %.

Champ : Episodes d'emploi temporaires réalisés par les individus dont la première interrogation intervient en la T12003 et le T4 2011 ayant déclaré travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : EEC 2003-2011, Insee.

4. Analyse des transitions par les modèles de durée

4.1 Le modèle économétrique : le modèle de Cox à hasards proportionnels

Le modèle de Cox est l'un des modèles de survie les plus utilisés lorsque l'objectif est de mesurer l'effet des variables explicatives sur les durées (durée de vie, durée de chômage, etc.) ce que ne peuvent mesurer les méthodes non paramétriques comme celles de Kaplan-Meier.

Le modèle de Cox nous permet d'analyser les durées passées en emploi temporaire (emploi instable) conditionnellement à un certain nombre de caractéristiques individuelles observables. Ainsi, les différents motifs considérés pour une cessation de l'emploi temporaire (i.e. instable) sont : un emploi stable permanent (i.e. en CDI à temps complet ou à temps partiel « non subi » ou l'accès au statut de fonctionnaire), un emploi en CDI à temps partiel « subi », un emploi temporaire et enfin la sortie du marché du travail ou « hors emploi ». Nous estimons un modèle de Cox pour chacune de ces transitions. Rappelons que le modèle de Cox est basé sur l'hypothèse des risques proportionnels. Cette hypothèse indique que le rapport des taux de hasard entre deux individus est constant dans le temps.

Pour chaque individu i , est associé le risque $h(t)$ à la date t . Notre modèle s'écrit :

$$h(t/X, \beta) = h_0(t) \exp(X\beta),$$

Où $h_0(t)$ représente le risque de base et $\beta = (\beta_1, \dots, \beta_p)'$ le vecteur des coefficients de régression. Ce modèle ne fait aucune hypothèse concernant la distribution du risque de base $h_0(t)$. Le risque doit être toujours positif pour toutes les valeurs des variables explicatives X et leurs coefficients.

Et la fonction de survie s'écrit :

$$S(t) = S_0(t) \exp(X\beta), \text{ avec } S_0(t) = \exp\left(-\int_0^t h_0(u) du\right) \text{ la fonction de survie de base.}$$

Pour estimer les coefficients β , Cox propose l'estimateur de la vraisemblance partielle.

Posons δ_i un indicateur de censure. Il s'agit d'une variable indicatrice définie comme suit :

- $\delta_i = 1$, durée est observée pour le i ème individu;
- $\delta_i = 0$, l'observation est censurée à droite.

La fonction de vraisemblance complète s'écrit :

$$L_i = \prod_{i=1}^n [f_i(t_i)]^{\delta_i} [S_i(t_i)]^{1-\delta_i}$$

Supposons qu'il soit possible de déterminer N dates d'évènement (ou transitions), T_1, \dots, T_n . Pour chaque date T_n , nous déterminons le nombre d'individus « à risque » R_n , tels que ces individus « survivent » dans leur situation (en emploi temporaire dans notre cas) au moins jusqu'à la date T_n . Si nous supposons aussi qu'un seul individu vit un évènement, à chaque date T_n , la fonction de vraisemblance partielle de Cox ne prendra finalement en compte que le premier terme dans la vraisemblance complète qui suppose que les durées ne sont pas censurées² :

$$PL = \prod_{i=1}^n \left[\frac{\exp(X_i \beta)}{\sum_{J \in R_{T_i}} \exp(X_J \beta)} \right]^{\delta_i}$$

Les coefficients β sont estimés en maximisant la fonction de vraisemblance partielle. Les coefficients estimés peuvent ainsi être commentés. Nous vérifions, dans un premier temps, que le coefficient estimé, associé à une variable explicative, est significativement différent de zéro, c'est-à-dire qu'une variable explicative X a bien un effet sur le taux de hasard. Ensuite le signe du coefficient renseignera sur le sens de cet effet.

4.2 Les résultats économétriques

La mise en œuvre d'un modèle de type Cox à hasards proportionnels nous apporte un éclairage sur l'effet des variables explicatives individuelles, la zone de résidence, le temps de travail et la nature de l'employeur principal sur les épisodes de transition vécus sur le marché du travail par les salariés des services à la personne de notre échantillon. Les tableaux 3 à 7 présentent les résultats des estimations des transitions des emplois temporaires vers les autres statuts sur le marché du travail par un modèle de Cox à hasard proportionnel³.

La probabilité de transition vers un emploi permanent stable, vers un CDI à temps partiel « subi », vers un autre contrat de travail temporaire ou encore vers la sortie du marché du travail (hors emploi) est ici expliquée par des caractéristiques individuelles (sexe, âge, diplôme), la zone de résidence, le temps de travail et enfin la nature de l'employeur principal.

² Pour l'écriture de la vraisemblance partielle dans les cas avec plusieurs individus qui vivent l'évènement ou dans le cas de la censure à droite, voir Kalbfleisch et Prentice (1980, pp.73-75).

³ L'implémentation du modèle de Cox à hasard proportionnel a été réalisée avec la procédure Proc PHREG du logiciel SAS. Les résultats du test de l'hypothèse des hasards proportionnels par les résidus de Schoenfeld sont disponibles auprès des auteurs.

La probabilité de transition des contrats temporaires vers des emplois permanents stables (CDI stables ou fonctionnaires) n'est pas significativement différente entre les hommes et les femmes. Ce résultat est contre-intuitif, puisque la plupart des études, portant sur d'autres secteurs, concluent à une plus grande vulnérabilité des femmes (Blasco et Givord 2010). Les hommes, ont, quant à eux, une probabilité de transition plus élevée vers un contrat temporaire ou vers l'inactivité. En revanche, nos résultats montrent que les femmes ont plus de chances de transiter d'un contrat court à un CDI à temps partiel « subi ». Les estimations montrent globalement un effet significatif de l'âge sur les chances de transition vers les différents statuts sur le marché du travail, notamment vers les emplois permanents stables, sauf pour les transitions d'un emploi temporaire vers un emploi en CDI à temps partiel « subi ». Par rapport aux salariés âgés de 16 à 35 ans, sous un contrat temporaire, les salariés plus âgés transitent plus facilement vers un emploi permanent stable. La probabilité de leur transition diminue globalement avec l'âge. Les occupants d'emplois temporaires âgés de plus de 45 ans ont une probabilité négative, par rapport aux 16 à 35 ans, de transiter vers un autre emploi temporaire. De même, pour la transition vers la sortie du marché du travail (hors emploi), nos résultats montrent que les salariés les plus âgés ont une chance plus faible que les jeunes de moins de 35 ans de se retrouver hors du marché du travail.

Le niveau de diplôme ne semble pas avoir de l'influence sur l'accès des salariés aux emplois permanents. Même si ceux parmi les diplômés ayant un niveau d'éducation au moins égal au niveau « Bac+3 » ont moins de chance d'accéder à un CDI à temps partiel « subi » que les non diplômés, les salariés d'un diplôme au moins égal au baccalauréat ou titulaires d'un diplôme supérieur ne sont pas spécialement avantagés pour l'obtention d'un emploi permanent stable. Cela est contraire à notre attente. Ces derniers ont une probabilité positive et significative de transiter vers d'autres emplois temporaires. Ce type d'emplois peut constituer une trappe à la précarité pour ces diplômés. Cela peut s'expliquer par les salaires de réserve des salariés possédant un tel niveau de diplôme qui constituent des coûts en rémunération importants pour les employeurs. Par conséquent, leur insertion sur le marché du travail est rendue plus complexe. Les individus ayant un faible niveau d'éducation (CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique) ou un niveau du baccalauréat présentent des probabilités positives et significatives de se retrouver hors du marché du travail (hors emploi).

Les chances d'accéder à un emploi permanent stable sont plus élevées pour les salariés habitant en Ile-de-France, hors zones urbaines sensibles (ZUS), par rapport à ceux résidant

hors Ile-de-France et hors ZUS. Par ailleurs, les salariés résidant en Ile-de-France, en ZUS, ont une probabilité positive et significative de se retrouver encore une fois sous un autre emploi temporaire.

Pour un salarié, le fait de travailler au-delà du mi-temps augmente significativement ses chances d'accéder à un emploi permanent stable par rapport à ceux travaillant à moins d'un mi-temps. En revanche, être à temps partiel à mi-temps ou entre 50 et 80 % a un effet positif et significatif sur la probabilité de transiter vers un autre contrat temporaire, par rapport à ceux travaillant avec une quotité de moins d'un mi-temps. Par ailleurs, les salariés à temps partiel travaillant au-delà du mi-temps ont moins de chances de sortir du marché du travail.

Enfin, les transitions sur le marché du travail varient également selon la nature de leur employeur principal (Ce dernier pouvant être une institution, une entreprise ou une association ou un particulier). Curieusement, avoir comme employeur principal l'Etat ou les collectivités locales pour un salarié de services à la personne diminue ses chances d'accéder à des emplois permanents stables. En revanche, avoir un emploi principal dans une entreprise publique ou privée, ou dans une association, augmente les chances d'obtenir un emploi stable. Nous pouvons avancer l'explication que l'accès à la fonction publique nécessite, pour certains métiers, de réussir un concours d'entrée. Ce dernier peut constituer un obstacle dans l'accès à un emploi stable de fonctionnaire. Aussi, l'accès à un emploi en CDI est rare dans la fonction publique. Les salariés contractuels se contenteraient, donc, des contrats temporaires qui sont fréquemment renouvelés. Comme attendu, les salariés ayant leur emploi principal dans une association ou une entreprise privée ont plus de chances que ceux travaillant chez un particulier de « subir » le temps partiel. A l'inverse, ceux travaillant principalement dans les collectivités locales présentent moins de risques de se retrouver dans une telle situation. Par rapport aux salariés employés par un particulier, ceux employés principalement dans une institution publique ou par une entreprise publique ou privée ou par une association, ou ceux n'ayant pas d'employeur principal ont plus de chances de se retrouver encore une fois sous un contrat de travail temporaire. A l'exception de ceux travaillant à l'Etat ou dans des hôpitaux, les autres salariés des SAP ont de faibles chances de se retrouver hors du marché du travail par rapport aux salariés travaillant chez un particulier.

La variable indicatrice correspondant, dans le modèle, l'appartenance du salarié à la période antérieure au plan Borloo (la modalité de la période postérieure à ce plan est mise comme référence) renvoie un signe positif et significatif pour la transition du CDD vers l'emploi

stable permanent. La chance de transiter vers un autre CDD est plus élevée quand le salarié est interrogé après 2006, toutes choses étant égales par ailleurs.

Afin de regarder de plus près comment les facteurs observables influencent les chances, dans chaque type de transition, nous avons estimé séparément les modèles de Cox pour les salariés interrogés avant le plan Borloo et ceux l'ayant été après le lancement de ce plan (tableaux 4 et 5). Ainsi, le fait d'être un homme a un effet positif et significatif « avant 2006 ». Cet effet est non significatif dans les résultats des estimations réalisées sur les salariés interrogés après 2006. Par rapport aux jeunes salariés, de 16 à 35 ans, les autres classes d'âges ont plus d'influence dans les transitions après 2006. Par rapport à la période précédente, les salariés interrogés après 2006, âgés de 36 à 55 ans, ont plus de chance que les jeunes salariés de transiter vers un emploi permanent stable.

Contrairement à la période précédente, nous observons, chez les salariés interrogés après 2006, un effet positif et significatif des diplômes de CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique dans la sortie du marché du travail. Nous n'observons plus, après 2006, l'effet positif et significatif de transiter vers un emploi stable lorsque les salariés résident en Ile-de-France hors ZUS, même si un effet négatif et significatif est constaté pour ce lieu de résidence dans les transitions vers un autre emploi temporaire. Par ailleurs, résider en ZUS et en Ile-de-France, a un effet positif et significatif pour le maintien en emploi temporaire.

Après 2006, apparaît un effet positif et significatif des quotités de travail au-delà du mi-temps sur l'accès des salariés à un emploi permanent stable par rapport aux salariés travaillant moins d'un mi-temps.

Par rapport aux salariés travaillant principalement chez un particulier, les autres salariés ont une probabilité plus élevée d'être maintenus en emploi temporaire. Ceux parmi eux ayant l'Etat comme employeur principal, après 2006, ont moins de chances d'accéder à un emploi permanent stable. Lorsque l'employeur principal est une entreprise publique, après 2006, le salarié a une probabilité plus faible de sortir du marché du travail.

4.3 Les salariés mono-actifs et multi-actifs

Les deux tableaux 6 et 7 présentent les estimations des transitions à partir des emplois temporaires, respectivement pour les salariés multi-actifs et pour les salariés mono-actifs. Nous essaierons de déceler, ici, les facteurs qui favorisent la transition vers un emploi permanent stable ou vers un CDI à temps partiel « subi », et voir ceux qui facilitent le maintien dans l'emploi temporaire ou qui accélèrent la sortie du marché du travail.

Pour les travailleurs multi-actifs dont l'emploi principal est temporaire, le fait d'appartenir aux classes d'âges supérieures à la classe d'âge des 16 à 35 ans, et d'avoir un niveau de diplôme équivalant à un baccalauréat plus 3 ans, un baccalauréat ou l'équivalent, un CAP ou un BEP ou un brevet professionnel ou technologique, ou encore travailler à temps complet dans l'emploi principal constituent des facteurs qui réduisent les chances d'obtenir un emploi permanent stable, par rapport aux salariés jeunes, non diplômés et travaillant moins d'un mi-temps. Plus globalement, la probabilité de mobilité vers d'autres statuts sur le marché du travail des salariés multi-actifs âgés de plus de 35 ans, ayant un emploi principal en contrat temporaire, quel que soit le statut (stable ou instable) est négative et significative.

La transition des salariés masculins sur le marché du travail se révèle plus instable, puisque leurs chances sont plus élevées que les salariées de sexe féminin de transiter vers les situations d'emploi les plus précaires (maintien en contrat précaire ou sortie du marché du travail). Toujours parmi les salariés multi-actifs, les chances de transiter vers un emploi permanent stable sont d'autant plus élevées qu'ils sont résidents en Ile-de-France hors zone urbaine sensible (ZUS), par rapport aux résidents hors d'Ile-de-France et hors ZUS.

Le fait de travailler dans une entreprise privée ou une association, pour un salarié multi-actif constitue un facteur de transition vers l'emploi permanent stable, par rapport à un salarié travaillant chez un particulier. Cette situation peut également favoriser la transition vers d'autres statuts précaires sur le marché du travail (CDI à temps partiel « subi » ou se retrouver hors de l'emploi). Les salariés multi-actifs avaient moins de chances que ceux de la période couverte par le plan Borloo d'être maintenus en contrats temporaires, puisque nos résultats montrent une probabilité négative et significative de la variable indiquant la période avant le lancement de ce plan (avant 2006).

Contrairement aux salariés multi-actifs, nos résultats sur les salariés mono-actifs font apparaître un phénomène de tremplin. En effet, par rapport aux jeunes salariés âgés de 16 à 35 ans, les catégories d'âge supérieures ont plus de chances d'accéder à un emploi stable permanent. Par rapport aux résultats obtenus pour les salariés multi-actifs par niveau de diplôme, nous remarquons, à l'inverse, que les mono-actifs détenteurs d'un diplôme équivalant à un baccalauréat plus 2 ans, d'un CAP ou un BEP ou un brevet professionnel ou technologique ont plus de chance de transiter vers un emploi permanent stable. Des résultats opposés sont également obtenus pour la quotité de travail. Ainsi, contrairement aux salariés

multi-actifs, le temps complet augmente pour les salariés mono-actifs les chances d'accéder à un emploi stable et diminue les chances de transiter vers les contrats instables. En effet, avoir plusieurs employeurs pour un salarié peut signifier soit une situation où plusieurs contrats CDD chez plusieurs employeurs s'imbriquent pour en constituer un temps plein. Dans ce cas, ce n'est pas forcément une situation stable. Soit les contrats peuvent être très différents mais tous à temps partiel, par exemple en étant en CDD chez un employeur et CDI temps partiel « subi » chez un autre...). Cette situation est également instable. Une troisième peut se présenter : c'est le cas lorsque l'emploi principal est à temps complet, mais le contrat est court.

Les résultats sur les salariés confirment, en revanche, ceux obtenus sur les multi-actifs : la probabilité est positive et significative de transiter vers les situations les plus précaires sur le marché du travail lorsque le salarié est un homme.

Les salariés mono-actifs travaillant dans les trois fonctions publiques voient diminuer leurs chances de transiter vers des emplois permanents stables par rapport aux salariés travaillant chez un particulier.

Par ailleurs, le fait de travailler dans des entreprises privées ou des associations augmente les chances des salariés multi-actifs ou mono-actifs d'obtenir un emploi stable permanent mais aussi de se retrouver hors du marché du travail. Les salariés mono-actifs appartenant à la période précédant le plan Borloo avaient plus de chances d'accéder à un emploi permanent stable que ceux ayant été recrutés depuis le lancement de ce plan.

Tableau 3 - Transition des contrats temporaires d'autres statuts sur le marché du travail par le modèle de Cox à hasard proportionnel (sur l'échantillon global).

	CDD à CDI permanent	CDD vers CDI à temps partiel "subi"	CDD vers CDD	CDD vers l'inactivité
Sexe				
Hommes	-0,043 n.s.	-0,910 ***	0,239 ***	0,548 ***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age				
16 à 35 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
36 à 45 ans	0,213 **	0,070 n.s.	-0,014 n.s.	-0,131 *
46 à 55 ans	0,279 ***	0,224 n.s.	-0,140 ***	-0,433 ***
56 ans ou plus	0,091 n.s.	-0,107 n.s.	-0,177 ***	-0,602 ***
Diplôme				
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	0,005 n.s.	0,076 n.s.	0,036 n.s.	0,133 *
Baccalauréat ou équivalent	-0,124 n.s.	-0,055 n.s.	0,108 **	0,162 **
Bac + 2 ou équivalent	0,233 n.s.	-0,380 n.s.	0,161 **	0,017 n.s.
Bac + 3 ou plus	-0,256 n.s.	-0,608 *	0,448 ***	0,204 n.s.
Zone de résidence				
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	-0,146 n.s.	-0,288 n.s.	0,047 n.s.	-0,018 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	0,198 **	-0,179 n.s.	-0,051 n.s.	0,000 n.s.
Ile-de-France en ZUS	-0,108 n.s.	-0,069 n.s.	0,282 **	0,050 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail				
Temps complet	0,414 ***	-17,184 n.s.	0,012 n.s.	-2,764 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	0,183 **	0,129 n.s.	0,238 ***	-2,579 ***
Plus de 80 %	0,140 ***	0,287 n.s.	0,099 ***	-3,227 ***
Nature de l'employeur (principal)				
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-0,237 ***	0,090 n.s.	0,102 ***	-2,151 ***
Etat	-1,410 ***	-15,846 n.s.	0,402 ***	-0,636 n.s.
Collectivités locales	-1,715 ***	-1,302 ***	0,290 ***	-1,439 ***
Hopitaux publics	-0,911 n.s.	0,031 n.s.	0,947 ***	-1,021 n.s.
Entreprise publique	0,475 ***	0,168 n.s.	0,572 ***	-0,878 ***
Entreprise privée, association	0,563 ***	0,786 ***	0,634 ***	-0,846 ***
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Période d'enquête				
Après 2006	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avant 2006	0,155 **	0,140 n.s.	-0,057 *	0,023 n.s.
Nombre d'observations	8526			

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : épisodes d'emploi temporaires réalisés par les individus entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : EEC 2003-2011, Insee.

Tableau 4 -

Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail (avant le plan Borloo)

	CDD vers CDI permanant	CDD vers CDI à temps partiel "subi"	CDD vers CDD	CDD vers hors emploi
Sexe				
Hommes	0,156 n.s.	-2,033 ***	0,243 ***	0,475 ***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age				
16 à 35 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
36 à 45 ans	0,087 n.s.	-0,123 n.s.	-0,125 *	-0,079 n.s.
46 à 55 ans	0,251 *	0,186 n.s.	-0,133 *	-0,301 **
56 ans ou plus	0,049 n.s.	-0,041 n.s.	-0,259 ***	-0,559 ***
Diplôme				
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	-0,033 n.s.	-0,004 n.s.	0,043 n.s.	0,083 n.s.
Baccalauréat ou équivalent	-0,243 n.s.	-0,394 n.s.	0,084 n.s.	0,088 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	0,439 *	-0,906 n.s.	0,403 ***	-0,057 n.s.
Bac + 3 ou plus	0,178 n.s.	-1,337 n.s.	0,660 ***	0,335 n.s.
Zone de résidence				
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	-0,277 n.s.	-0,450 n.s.	0,212 **	0,129 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	0,314 **	-0,184 n.s.	0,073 n.s.	0,096 n.s.
Ile-de-France en ZUS	0,407 n.s.	-0,573 n.s.	0,104 n.s.	-0,317 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail				
Temps complet	0,296 **	-17,344 n.s.	0,135 **	-2,913 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	0,091 n.s.	0,191 n.s.	0,385 ***	-3,123 ***
Plus de 80 %	0,145 n.s.	-0,845 n.s.	-0,204 n.s.	-13,224 ***
Nature de l'employeur (principal)				
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-0,291 **	0,082 n.s.	0,061 n.s.	-2,269 ***
Etat	-0,478 n.s.	-15,324 n.s.	0,330 n.s.	1,228 **
Collectivités locales	-1,258 ***	-0,582 n.s.	0,313 ***	-1,353 ***
Hopitaux publics	-11,051 n.s.	0,606 n.s.	0,785 *	-0,373 n.s.
Entreprise publique	0,570 ***	0,178 n.s.	0,520 ***	-0,835 ***
Entreprise privée, association	0,391 **	0,739 ***	0,492 ***	-1,291 ***
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nombre d'observation	2960			

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : épisodes d'emploi temporaires réalisés par les individus entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : EEC 2003-2006, Insee.

Tableau 5-

Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail (après le plan Borloo)

	CDD vers CDI permanant	CDD vers CDI à temps partiel "subi"	CDD vers CDD	CDD vers hors emploi
Sexe				
Hommes	-0,173 n.s.	-0,601 **	0,242 n.s.	0,575 ***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age				
16 à 35 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
36 à 45 ans	0,323 ***	0,156 n.s.	0,061 n.s.	-0,169 *
46 à 55 ans	0,296 ***	0,273 n.s.	-0,123 **	-0,512 ***
56 ans ou plus	0,120 n.s.	-0,061 n.s.	-0,146 ***	-0,632 ***
Diplôme				
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	0,024 n.s.	0,157 n.s.	0,039 n.s.	0,166 *
Baccalauréat ou équivalent	-0,051 n.s.	0,110 n.s.	0,124 **	0,208 **
Bac + 2 ou équivalent	0,100 n.s.	-0,235 n.s.	0,049 n.s.	0,036 n.s.
Bac + 3 ou plus	-0,530 **	-0,405 n.s.	0,381 ***	0,147 n.s.
Zone de résidence				
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	-0,064 n.s.	-0,196 n.s.	0,001 n.s.	-0,089 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	0,167 n.s.	-0,195 n.s.	-0,095 *	-0,042 n.s.
Ile-de-France en ZUS	-0,717 n.s.	0,334 n.s.	0,404 ***	0,308 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail				
Temps complet	0,490 ***	-17,113 n.s.	-0,063 n.s.	-2,693 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	0,230 **	0,112 n.s.	0,152 ***	-2,427 ***
Plus de 80 %	0,160 **	0,558 n.s.	0,170 ***	-3,004 ***
Nature de l'employeur (principal)				
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-0,191 **	0,070 n.s.	0,121 ***	-2,066 ***
Etat	-1,965 ***	-15,958 n.s.	0,381 ***	-1,642 **
Collectivités locales	-1,951 ***	-1,648 ***	0,315 ***	-1,483 ***
Hopitaux publics	-0,508 n.s.	-15,850 n.s.	1,055 ***	-10,030 n.s.
Entreprise publique	-0,830 n.s.	0,289 n.s.	0,685 ***	-0,494 n.s.
Entreprise privée, association	0,610 ***	0,853 ***	0,698 ***	-0,770 ***
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nombre d'observation	5566			

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : épisodes d'emploi temporaires réalisés par les individus entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : EEC 2007-2011, Insee.

Tableau 6-
Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail des salariés multi-actifs

	CDD à CDI permanent	CDD vers CDI à temps partiel "subi"	CDD vers CDD	CDD vers hors emploi
Sexe				
Hommes	-0,171 n.s.	0,128 n.s.	0,378 ***	1,490 ***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age				
16 à 35 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
36 à 45 ans	-0,536 ***	-0,804 ***	-0,121 *	-0,703 **
46 à 55 ans	-0,541 ***	-0,507 **	-0,252 ***	-1,124 ***
56 ans ou plus	-0,620 ***	-0,801 ***	-0,294 ***	-0,749 *
Diplôme				
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	-0,311 ***	-0,173 n.s.	0,019 n.s.	-0,133 n.s.
Baccalauréat ou équivalent	-0,305 *	-0,059 n.s.	0,060 n.s.	0,021 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	-0,099 n.s.	-0,747 n.s.	0,162 n.s.	0,058 n.s.
Bac + 3 ou plus	-0,607 *	-1,943 *	0,637 ***	0,238 n.s.
Zone de résidence				
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	-0,139 n.s.	0,090 n.s.	0,132 n.s.	0,617 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	0,250 *	-0,435 n.s.	-0,004 n.s.	0,227 n.s.
Ile-de-France en ZUS	0,546 n.s.	-15,968 n.s.	0,631 ***	1,118 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail				
Temps complet	-0,271 **	-17,887 n.s.	-0,386 ***	-2,891 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-0,123 n.s.	-0,125 n.s.	0,000 n.s.	-1,334 ***
Plus de 80 %	-0,489 n.s.	-0,178 n.s.	-0,244 *	-14,882 n.s.
Nature de l'employeur (principal)				
Plusieurs employeurs sans employeur principal	0,006 n.s.	-0,112 n.s.	0,043 n.s.	0,144 n.s.
Etat	1,009 n.s.	-16,411 n.s.	-0,837 n.s.	3,109 ***
Collectivités locales	-0,634 n.s.	-17,331 n.s.	0,710 ***	-13,909 n.s.
Hopitaux publics	-6,188 n.s.	-16,730 n.s.	-6,878 n.s.	-15,273 n.s.
Entreprise publique	0,219 n.s.	-0,048 n.s.	0,227 n.s.	0,549 n.s.
Entreprise privée, association	0,445 **	0,649 ***	-0,005 n.s.	0,998 **
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Période d'enquête				
Après 2006	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avant 2006	0,000 n.s.	0,117 n.s.	-0,116 **	0,070 n.s.
Nombre d'observations				

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : épisodes d'emploi temporaires réalisés par les individus entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : EEC 2003-2011, Insee.

Tableau 7-

Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail des salariés mono-actifs

	CDD à CDI permanent	CDD vers CDI à temps partiel "subi"	CDD vers CDD	CDD vers l'inactivité
Sexe				
Hommes	-0,118 n.s.	-1,179 ***	0,126 ***	0,708 ***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age				
16 à 35 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
36 à 45 ans	0,601 ***	0,370 **	0,086 *	-0,256 n.s.
46 à 55 ans	0,702 ***	0,322 *	-0,072 n.s.	-0,567 ***
56 ans ou plus	0,320 **	0,022 n.s.	-0,114 *	-0,575 **
Diplôme				
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	0,280 ***	0,247 *	0,057 n.s.	0,120 n.s.
Baccalauréat ou équivalent	0,045 n.s.	-0,140 n.s.	0,113 **	0,284 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	0,449 **	-0,323 n.s.	0,098 n.s.	0,520 *
Bac + 3 ou plus	-0,019 n.s.	-0,373 n.s.	0,297 ***	0,437 n.s.
Zone de résidence				
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	-0,073 n.s.	-0,471 *	0,099 n.s.	-0,323 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	0,070 n.s.	0,100 n.s.	-0,041 n.s.	-0,518 *
Ile-de-France en ZUS	-0,495 n.s.	0,467 n.s.	0,154 n.s.	-0,506 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail				
Temps complet	0,485 ***	-16,964 n.s.	-0,170 ***	-1,500 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-0,108 n.s.	-0,137 n.s.	-0,090 *	-1,693 ***
Plus de 80 %	0,071 n.s.	0,205 n.s.	-0,034 n.s.	-1,864 ***
Nature de l'employeur (principal)				
Etat	-1,965 ***	-15,882 n.s.	0,248 **	0,165 n.s.
Collectivités locales	-2,239 ***	-1,528 ***	0,098 n.s.	-0,284 n.s.
Hopitaux publics	-1,078 n.s.	-0,206 n.s.	0,725 ***	0,159 n.s.
Entreprise publique	0,304 *	-0,216 n.s.	0,434 ***	0,642 **
Entreprise privée, association	0,328 ***	0,450 ***	0,516 ***	0,449 ***
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Période d'enquête				
Après 2006	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avant 2006	0,208 **	0,185 n.s.	-0,002 n.s.	-0,244 n.s.
Nombre d'observations				

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : épisodes d'emploi temporaires réalisés par les individus entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : EEC 2003-2011, Insee.

5. Conclusion et discussion

Nos résultats économétriques montrent que les salariés ayant travaillé dans les services à la personne au moins une fois dans leur période d'observation diffèrent dans leur accès à un emploi stable. La probabilité de transition d'un contrat de travail temporaire à un emploi stable n'est pas significativement différente entre les hommes et les femmes. Par rapport aux salariés âgés de 16 à 35 ans, les classes d'âges supérieures ont une probabilité positive et significative d'accéder à un emploi stable. Les salariés diplômés du supérieur sont moins avantagés pour accéder à un emploi stable. Ils ont encore plus de chances de transiter vers un autre contrat temporaire. Les salariés n'habitant pas en zone urbaine sensible (ZUS) ont plus de chances d'accéder à un emploi stable. Même résidant en Ile-de-France, ces salariés ont une probabilité positive et significative de se retrouver à nouveau en contrat temporaire. La mobilité vers l'emploi stable est plus probable pour les travailleurs au-delà du mi-temps. Selon la nature de l'employeur (principal), travailler dans le secteur public diminue les chances d'accéder à un emploi stable par rapport aux salariés travaillant chez un particulier. Ce résultat peut sembler contre intuitif. Néanmoins, les organismes de la fonction publique qui assurent ces prestations n'offrent pas toujours facilement des voies d'accès à la stabilité professionnelle. A priori, la probabilité pour accéder à un emploi stable est positive et significative sur la période précédant le plan Borloo des services à la personne. Par ailleurs, la chance de rester en contrat temporaire est plus élevée après le lancement de ce plan, toutes choses étant égales par ailleurs. Une estimation séparée pour les salariés interrogés avant 2006 et ceux l'ayant été après 2006 montre, globalement, que par rapport aux salariés travaillant principalement chez un particulier, les autres salariés ont une probabilité plus élevée de rester en emploi temporaire. Après 2006, apparaît, également, un effet positif et significatif de la quotité de travail sur l'accès des salariés à un emploi permanent stable par rapport à ceux travaillant moins d'un mi-temps. Ceux parmi eux qui travaillent principalement à l'Etat, après 2006, ont moins de chances d'accéder à un emploi permanent stable.

Il y a des facteurs qui agissent dans des sens opposés sur les probabilités de transitions sur le marché du travail selon que le salarié est mono-actif ou multi-actif. En effet, alors que les chances des salariés des services à la personne multi-actifs d'accéder à un emploi stable diminuent avec l'âge, la situation s'inverse pour les salariés mono-actifs dont la probabilité d'accéder à l'emploi stable augmente avec la classe d'âge du salarié. Aussi, le diplôme diminue, globalement, les chances d'accéder à un emploi stable pour les multi-actifs et les

augmentent pour mono-actifs. Le temps complet réduit les chances des multi-actifs d'accéder à un emploi stable et les augmente pour les salariés mono-actifs. Par ailleurs, être un homme augmente, aussi bien pour les multi-actifs que pour les mono-actifs, la probabilité de transiter vers les situations les plus précaires sur le marché du travail. Il est rare des études où nous pouvons trouver un résultat similaire. Globalement, dans les autres secteurs, ce sont les hommes qui ont plus de chances d'accéder aux emplois les plus stables. Dans les services à la personne, en revanche, où près de neuf salariés sur dix sont des femmes, cela n'est pas toujours le cas. Travailler dans la fonction réduit la probabilité d'accéder à un emploi stable lorsque le salarié est mono-actif et renforce son maintien dans des situations précaires. La multi-activité ne garantit plus une meilleure insertion professionnelle des salariés des services à la personne et ce même lorsque l'emploi principal est à temps complet.

Plus globalement, nos résultats sur des déterminants de la transition vers l'emploi stable que nous venons de présenter font ressortir quelques points importants : les mêmes facteurs n'impactent pas toujours de la même façon la transition vers un emploi stable ou vers les autres situations d'emploi sur le marché du travail selon la période considérée (avant ou après les mesures du plan Borloo) et le caractère multi-actif ou non de l'activité du salarié. Par ailleurs, un autre résultat, qui peut sembler à première vue contre intuitif : la fonction publique offre moins de chances d'accéder à la stabilité pour les salariés des services à la personne qui y sont employés comparativement à ceux des particuliers employeurs. Néanmoins, ces salariés se caractérisent par un taux de pauvreté plus élevé (Bricourt-Iraci 2012).

Les mesures gouvernementales, si elles ont permis un développement de l'emploi dans les services à la personne, notamment avec le lancement du plan Borloo, elles doivent se préoccuper davantage de la qualité de ces emplois et des perspectives qu'ils peuvent offrir aux salariés qui les occupent. Il ne faudrait pas que les décideurs, dans leur objectif d'absorber le chômage, ils se contentent de faire remonter le niveau de l'emploi qui s'est nettement dégradé ces dernières années dans ce secteur, car cela reviendrait à ignorer la spécificité et le parcours de ces salariés dont l'emploi est également tributaire de leur situation familiale. La plupart des mesures sociales et fiscales sont destinées à encourager l'emploi des salariés par les particuliers. Il s'agit donc d'un soutien du côté de la demande de services à la personne. Il est important de soutenir également ces salariés (du côté de l'offre) en améliorant leur protection sociale et en les aidant dans leur parcours par des formations adaptées. La solvabilisation de la

demande n'est pas suffisante pour encourager l'emploi dans ce secteur, un suivi des salariés qui exercent ces métiers est une nécessité pour améliorer leurs conditions de travail.

Références

Abbring, J.H. et G.J. van den Berg (2003). "The non-parametric identification of treatment effects in duration models", *Econometrica*, 71 (5): 1491-1517.

Abbring, J.H. et G.J. van den Berg (2004). "Analyzing the effect of dynamically assigned treatments using duration models, binary treatment models, and panel data models", *Empirical Economics*, 29: 5-40

Aeberhardt R. et Marbot C. (2010), « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Courrier des statistiques*, n° 129.

Alberola, E., Gilles, L. et Tith, F. (2011), « Les services à la personne : un levier d'insertion pour les publics éloignés de l'emploi ? », *Cahiers de recherche*, Credoc, n°288.

Amossé, T. et Ben Halima, M-A. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 75.

Blasco, S. et Givord, P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », Insee, *document de travail* n°7.

Bourreau-Dubois, C., Guillot, et O., Jankeliowitch-Laval, E. (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Economie et Statistique*, n° 349-350 : 41-61.

Bricout, I. et Iraci, F. (2012), « Les salariés de particuliers employeurs dans toutes leurs diversités », *Documents de travail du CLERSÉ (Working Papers)*, n° 11.

Canals-Cerda, J. et S. Gurmu (2007), "Semiparametric Competing Risk Analysis", *Econometrics Journal*, 10: 193- 215.

Colin, C. (2012), Rapport du groupe de travail inter institutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne, n° 129, mai.

Cox, D.R. (1972), "Regression models and life tables", *Journal of Royal Statistical Society*, 34: 248-275.

Cox, D.R. et Oakes, D. (1988), "Analysis of Survival Data", London: Chapman and Hall.

Galtier, B. (1999), « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Economie et statistique*, n° 321-322 : 79-87.

Givord, P. (2003), « Une nouvelle *Enquête Emploi* », *Economie et statistique*, n° 362 : 59-66.

Givord, P. et Wilner, L. (2009), « Les contrats temporaires : trappe ou marchepied vers l'emploi stable ? », Insee, *document de travail*, n°4.

Güell, G. et Hu, L. (2006), "Estimating the Probability of Leaving Unemployment Using Uncompleted Spells from Repeated Cross-section Data", *Journal of Econometrics*, 133 (1) : 307-341.

Guillot, O. et Jankeliowitch-Laval, E. (2003), « Le passage du temps partiel au temps plein: une analyse à partir des données françaises du Panel européen de ménages », *Xèmes Journées d'études Céreq – Lasmas-IdL*, Caen, 21, 22 et 23 mai 2003.

Hausman, J. A., et Woutersen, T. (2014): "Estimating a Semi-Parametric Duration Model without Specifying Heterogeneity", *Journal of Econometrics*, 178 (1): 114–131.

Heckman, J., et Singer, B. (1984b): "The identification of the proportional hazard model", *Review of Economic studies*, 51: 231-241.

Honore, B. E., et A. Lleras-Muney (2006): "Bounds in Competing Risks Models and the War on Cancer", *Econometrica*, 74(6) : 1675–1698.

Horowitz, J. L. (1999): "Semiparametric Estimation of a Proportional Hazard Model with Unobserved Heterogeneity", *Econometrica*, 67(5): 1001–1028.

Joutard, X. et Werquin, P. (1992), « Les déterminants individuels de la durée de chômage : de l'intérêt de distinguer de les emplois stables des emplois précaires », *Economie et statistique*, n° 102-103.

Junod, B. (2006), « Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous », DARES, *Document d'études*, n° 117, juillet.

Kiefer, N. (1988): "Economic Duration Data and Hazard Functions", *Journal of Economic Literature*, 26 (2): 646 -679.

Kalbfleisch J. , Prentice R. (1980). "The Statistical Analysis of Failure Time Data", Wiley, New-York.

Lagarenne, C. et Legendre, N., (2000), « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Economie et statistique* n° 335.

Lancaster, T. (1979): "Econometric Methods for the Duration of Unemployment", *Econometrica*, 47(4): 939–56.

Lancaster, T. (1990): "The Econometric Analysis of Transition Data", *Cambridge University Press*, Cambridge.

L'Horty, Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Document de travail de l'EPEE*, Université d'Évry.

Marbot, C. (2008), « Travailler pour des particuliers : souvent une activité d'appoint », *Les salaires en France*, décembre.

Mouriaux, M-F. (2006), *La qualité de l'emploi*, La découverte.

Skalitz A. (2006), « La multiactivité dans le secteur marchand en 2003 », *Données sociales*, Insee.

Ould Younes, S. (2012), « Les services à la personne en 2010 : stabilité de l'activité globale, après le ralentissement de 2008- 2009 », *Dares Analyses* n° 060, septembre.

Pak, M. (2013), « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses* n° 005, Janvier.

Picart, C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans », *Insee, Document de travail*, n° F1402, avril.

Roux, S. (1999), « La multi-activité chez les salariés du secteur privé », *Insee Première*, n°674.

Van Den Berg G. J. (2001): "Duration models: Specification, Identification and Multiple Durations.", *Handbook of Econometrics*, 5: 3381–3460.

Van Den Berg, G. J., A. G. C. Van Lomwel. et J. C. Van Ours. (2008), "Nonparametric estimation of a dependent competing risks model for unemployment durations", *Empirical Economics*, 34: 477–491.

Annexe 1 :

Que recouvrent les services à la personne ?

La loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne a consacré, au plan législatif, la notion de « services à la personne ». Les activités de services à la personne sont définies comme les activités de garde d'enfants, d'assistance aux personnes âgées ou dépendantes ou d'entretien ménager réalisées au domicile de la personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile. Le décret du 26 décembre 2005 (article D.7 231-1 du Code du travail) précise la liste des activités relevant des services à la personne qui ouvrent droit aux avantages fiscaux et sociaux du secteur.

Le nouveau cadre juridique issu de la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce et à l'artisanat prise en application de la Directive Services et des décrets 2011-1132 et 2011-1133 du 20 septembre 2011 a modifié le régime de l'agrément et créé un nouveau régime déclaratif. Ainsi, l'agrément se rapporte désormais à la seule autorisation préalable obligatoire à l'exercice d'activités de services à la personne à destination des personnes « fragiles » (garde d'enfants de moins de trois ans, assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle ou à la mobilité). L'agrément n'ouvre plus droit, par lui-même, aux avantages sociaux et fiscaux propres au secteur des services à la personne. Il appartient aux organismes de services à la personne (OSP) de déclarer leurs activités pour en bénéficier. La déclaration est facultative. Elle concerne toutes les activités de services à la personne, aussi bien celles qui nécessitent un agrément que les autres. Les deux décrets du 20 septembre 2011 réorganisent la présentation de ces activités. En premier lieu sont présentées les activités à destination des publics fragiles, nécessitant donc un agrément, et en second lieu celles qui n'en nécessitent pas.

Les activités de services à la personne soumises à agrément sont les suivantes :

1. garde à domicile d'enfants de moins de trois ans, (âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille en date du 26 décembre 2011) ;
2. assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
3. garde-malade à l'exclusion des soins ;
4. assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
5. prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
6. aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ;
7. accompagnement des enfants de moins de trois ans, des personnes âgées ou handicapées dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante), à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile.

Les activités de services à la personne soumises à titre facultatif au régime déclaratif sont, outre celles présentées ci-dessus :

1. l'entretien de la maison et travaux ménagers ;
2. les petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage ;

Annexe 1 : Que recouvrent les services à la personne ? (suite)

3. les travaux de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
4. la garde d'enfants à domicile, au-dessous d'un âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille ;
5. le soutien scolaire à domicile ou cours à domicile ;
6. les soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
7. la livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
8. la préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;
9. la collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
10. la livraison de courses à domicile ;
11. l'assistance informatique et Internet à domicile ;
12. les soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exclusion des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes ;
13. la maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
14. l'assistance administrative à domicile ;
15. l'accompagnement des enfants de plus de trois ans dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante) ;
16. les activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services aux personnes mentionnés ci-dessus.

Annexe 2 :

L'identification des services à la personne dans l'enquête Emploi en continu

- Avant 2009

En croisant la classification des emplois par code NAF700 (Nomenclature d'activités française détaillée en 700 postes) avec la classification des emplois par profession (PCS), il est possible d'isoler finement les activités qui composent les emplois des services à la personne.

La Nomenclature des Activités Françaises en 700 postes permet d'isoler trois types d'emplois principaux :

- 853G : l'aide à domicile
- 853J : les crèches et garderies d'enfants
- 950Z : les services domestiques

- Depuis 2009

Depuis 2009, afin obtenir la nomenclature suffisamment fine pour repérer et classer les emplois de SAP occupé par les individus au moment de l'enquête, nous avons recouru au code de Nomenclature des Activités Françaises NAFN (Activité établissement actuel) en 732 postes issus de la NAF (rév2). Cette nomenclature permet d'isoler au moins cinq principaux types d'emplois de SAP :

- 8810A : Aide à domicile
- 8810B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
- 8891A : Accueil de jeunes enfants
- 8899B : Action sociale sans hébergement
- 9700Z : Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

L'activité 88.91A Accueil de jeunes enfants inclut :

- l'accueil de jour des enfants d'âge pré-scolaire :
 - . les activités des crèches
 - . les activités des assistantes maternelles à leur domicile
 - . les activités des haltes-garderies
- les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants

Elle ne comprend pas l'accueil ou l'accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (cf. 88.91B) les services de garde d'enfants

La classification des emplois par profession et catégorie sociale (PCS) permet d'isoler trois professions principales dans le champ des services à la personne :

- 563a : les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et familles d'accueil
- 563b : les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales
- 563c : les employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers

A partir du croisement de la PCS et de la NAF, trois principales catégories d'emploi peuvent être dégagées :

- les assistantes maternelles et gardiennes d'enfants (AMGE),
- les aides à domicile hors ménage (ADHM),
- les femmes de ménage et employés de maison (FMEM).

Annexe 3. Les variables

A. Les variables qui mesurent le caractère multi-actif du salarié

Les questions qui permettent d'appréhender la multi-activité dans l'enquête emploi en continu sont les suivantes :

La première est la question **B6** (variable NBTEMP) :

Actuellement, exercez-vous (ou : exercez-vous) cette profession pour ... ?

1. Un seul employeur
2. Plusieurs employeurs, mais il existe un employeur principal
3. Plusieurs employeurs, et il n'existe pas d'employeur principal (assistantes maternelles **employées par des particuliers**, VRP multiscartes par exemple)

La deuxième est la question **B7** (variable AM1NB) qui est posée aux salariés lorsqu'ils ont plusieurs employeurs, mais il existe un employeur principal (c'est-à-dire ayant renseigné la catégorie 2 à la question B6) :

Pour combien d'employeurs différents exercez-vous (ou : exercez-vous) cette profession ? (ou : Pouvez-vous me rappeler pour combien d'employeurs différents vous exercez cette profession)

B. La variable du type de contrat de travail

Il y a dans l'enquête emploi au moins deux variables sur le type de contrat de travail. Elles se trouvent dans l'enquête emploi en continu sous forme de deux questions :

La 1^{ère} est la question **B21a** (variable CONTRA) :

Quel est le type de votre contrat de travail (ou : de ce contrat) ?

Sans objet (sans emploi ou fonctionnaire)

- 1 - Contrat à durée indéterminée
- 2 - Contrat à durée déterminée autre que saisonnier
- 3 - Contrat saisonnier
- 4 - Contrat d'intérim ou de travail temporaire
- 5 - Contrat d'apprentissage

La 2^e est la question **B24** (variable RDET) permet de voir si le contrat temporaire est « subi » ou pas :

Vous avez un contrat à durée déterminée (ou : un contrat saisonnier) (ou : êtes intérimaire). Est-ce votre choix ?

La réponse du salarié à cette deuxième question nous permet de dire si le CDD est « subi ou pas ».

C. Les variables du temps de travail

Le temps de travail peut être une source importante d'instabilité professionnelle lorsqu'il est « subi ». Les questions qui nous permettent de cerner sont :

La question **B33a** (variable TPP) :

Dans votre emploi (ou dans votre emploi principal) (profession, nom de l'employeur principal), travaillez vous (ou : travailliez-vous) ?

1. À temps complet
2. À temps partiel
3. Sans objet (pour les personnes non salariées qui estiment que cette question ne s'applique pas à elles)

Si le salarié est à temps partiel, deux autres questions, très pertinentes pour nous, leurs sont posées :

La première est la question **B33b** (variable TXTPPB) posée au salarié à temps partiel :

Quel est le type de ce temps partiel... ? TXTPPB

1. Moins d'un mi-temps (50 %)
2. Mi-temps (50 %)
3. Entre 50 et 80 %
4. 80 %
5. Plus de 80 %

La deuxième est **B33c** (variable RAISTP) :

Pour quelle raison principale travaillez-vous (ou : travailliez-vous) à temps partiel ?

1. Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation
2. Pour raison de santé
3. Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein
4. Pour vous occuper de votre ou de vos enfants, ou un autre membre de votre famille
5. Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques
6. Pour une autre raison

La modalité 3 de la question **B33c** est celle qui permet de déterminer le temps partiel « subi ».

D. La multi-activité

La troisième question est **B8** (cf. tableau ci-dessous). Lorsque les salariés ont au moins un employeur principal (modalités 1 ou 2 de la question B6) :

Si M. a un employeur principal
NBTEMP=1,2

B8

N°	EMPLX Quel est le nom de votre employeur (ou : principal) (ou : Quel est le nom de votre deuxième [ou troisième employeur] ? NSP et REFUS acceptés	CHPUBX Quelle est la nature de cet employeur ? 1. Etat 2. Collectivités locales 3. Hôpitaux publics 4. Particulier 5. Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.) 6. Entreprise privée, association	ACTIVX Quelle est l'activité de cet employeur (en clair) ? (si CHBUBX≠4)	QUELX Est-ce ? 1. Un emploi régulier 2. Une activité occasionnelle (Si NBTEMP = 1 et si OCCREF = non alors QUELX = 1 sinon QUELX = 2 sinon QUELX)	HHX Quel est le nombre d'heures effectuées en moyenne par semaine pour cet employeur (emploi régulier) ? (Si NBTEMP > 1 et QUELX = 1)	HEFX Quel est le nombre d'heures effectuées dans la semaine du lundi... au dimanche... pour cet employeur (emploi occasionnel) ? (Si NBTEMP < 1 et QUELX = 2)
1						
2						
3						

Par ailleurs, les questions **B12** permettent de connaître les autres professions ou activités autre que la profession principale qui peuvent aller jusqu'à trois. Sont décrits la nature des employeurs, leur activité, le caractère régulier ou occasionnel de ces emplois, le nombre d'heures effectués en moyenne par semaine (et durant la semaine de référence) par employeur.

La première question est **B12a** (variable AUTSAL) :

Avez-vous, en dehors de votre profession principale, une autre profession, ou avez-vous effectué une autre activité professionnelle durant la semaine du lundi... au dimanche... ?

La deuxième question est **B12b** (variable AM2NB) :

Combien d'autres activités ?

La troisième question est **B12c** (les noms des variables sont fournis dans le tableau ci-dessous).

N°	PROFES Quelle est la profession (en clair) ?	STATUT Quel est le statut ? 1. À son compte 2. Salarié 3. Aide familial	CHPUBX Quelle est la nature de l'employeur ? 1. Etat 2. Collectivités locales 3. Hôpitaux publics 4. Particulier 5. Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.) 6. Entreprise privée, association (si STATUT = '2')	ACTIVX Quelle est l'activité de cet employeur (en clair) ? (Si CHPUBX: ≠ 4)	QUELX Est-ce ? 1. Un emploi régulier 2. Une activité occasionnelle	HHX Quel est le nombre d'heures effectuées en moyenne par semaine pour cet employeur (emploi régulier) ? (Si QUELX = 1)	HEFX Quel est le nombre d'heures effectuées dans la semaine du lundi ... au dimanche... pour cet employeur (emploi occasionnel) ? (Si QUELX = 2)
1							
2							
3							